

# PENGARUH INSENTIF PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG PERKASA INDAH MOTOR DI LUENG BATA

Rike Nurhajjah

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia  
Email: rikenurhajjah@unmuha.ac.id

**Abstract:** The purpose of this study is to determine the effect of Incentives, Job Promotion and Motivation on Employee Performance at PT. Bintang Perkasa Indah Motor in Lueng Bata. The sample size of this study was 40 employees. Research data were collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) is intended to determine the effect of independent variables on the dependent variable at a 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). The objects in this study are Incentives, Job Promotion, Motivation and Employee Performance at PT. Bintang Perkasa Indah Motor in Lueng Bata. The results of the study show that in a simultaneous test between the variables Incentives, Job Promotion and Motivation affect employee performance at PT. Bintang Perkasa Indah Motor in Lueng Bata. Then partially, namely Job Promotion and Motivation affect employee performance at PT. Bintang Perkasa Indah Motor in Lueng Bata. While Incentives do not affect employee performance at PT. Bintang Perkasa Indah Motor in Lueng Bata

**Keywords:** Incentives, Job Promotion, Motivation, and Employee Performance

**Abstrak:** Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Objek dalam penelitian ini yaitu Insentif, Promosi Jabatan, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Insentif, Promosi Jabatan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata. Kemudian secara parsial yaitu Promosi Jabatan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata. Sedangkan Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata

Kata Kunci: Insentif, Promosi Jabatan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan hasil dan prilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada

karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Insentif pada penelitian ini adalah seluruh kompensasi yang diterima oleh pegawai berupa kompensasi finansial (remunerasi) dan kompensasi non finansial (promosi, mutasi, pujian, penghargaan).

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam menciptakan prestasi kerja demi kemajuan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, di mana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan. Tetapi ada juga perusahaan yang tidak menggunakan senioritas, di mana senioritas tidak menjamin sepenuhnya prestasi kerja yang lebih baik. Dalam beberapa kasus sering terjadi bahwa seseorang yang belum dapat dikategorikan senior dalam suatu perusahaan ternyata mampu berprestasi lebih baik.

Teori motivasi pada dasarnya berakar pada kebutuhan yang disusun berdasarkan prioritas kebutuhan yang dimiliki manusia. Ada cara yang dapat menimbulkan motivasi yaitu karena adanya dorongan dari faktor lingkungan dan motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Jika kebutuhan manusia terpenuhi maka akan timbul suatu motifasi dari dalam diri yang bersangkutan untuk bekerja sungguh-sungguh yang akhirnya akan menghasilkan prestasi yang diharapkan. Seseorang akan bekerja penuh semangat apabila pekerjaan itu memberikan kepuasan yang tinggi dan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi pasti melakukan perbandingan antara insentif, promosi jabatan dan motivasi antara perusahaan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata dengan perusahaan lainnya. Misalnya pada saat ini perusahaan lain sering melakukan promosi jabatan kepada karyawan dengan memberikan kesempatan untuk karyawan dalam meningkatkan promosi jabatan. Kemudian perusahaan lain meningkatkan insentif karyawan pada setiap tahun hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga berdampak terhadap kinerjanya. Karyawan akan merasa lemah atau dapat menurunkan kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata ketika kebutuhan yang mereka inginkan kurang sesuai dengan yang diharapkan.

## Landasan Teori

### Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Permansiari (2013:9)<sup>1</sup> Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Permansiari (2013:9)<sup>2</sup> kinerja karyawan merupakan sebuah proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat profesionalisme masing – masing karyawan. Proses itu terlihat melalui pelayanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam proses ini diperlukan prosedur kerja dan penetapan hasil yang akan dicapai. Kinerja organisasi yang optimal tidak terlepas dari kinerja anggota sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

<sup>1</sup> Permansiari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharja Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negri Semarang*

<sup>2</sup> Permansiari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharja Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negri Semarang*

dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2014:215-216)<sup>3</sup>.

#### *Penilaian Kinerja Karyawan*

Menurut Hasibuan (2014:95)<sup>4</sup> penilaian prestasi kerja akan meliputi penilaian terhadap:

1. Kesetiaan  
Menilai kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi
2. Kejujuran  
Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kedisiplinan  
Menilai karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi.
4. Kreativitas  
Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam mengerjakan pekerjaan.
5. Kerja sama  
Menilai karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
6. Kepemimpinan  
Menilai kemampuan untuk memimpin bawahan untuk bekerja efektif.
7. Kepribadian  
Menilai karyawan dari prilaku, kesopanan, serta berpenampilan simpatik dan bersikap wajar.
8. Prakarsa  
Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif.
9. Tanggung jawab  
Menilai karyawan dalam mempertangung jawabkan kebijaksanaannya serta perilaku kerjanya.

#### *Pengertian Insentif*

Menurut Hasibuan, (2014:117)<sup>5</sup> Mengemukakan bahwa: Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian Insentif. Menurut Mangkunegara, (2014:89). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Insentif yang digunakan adalah daya perangsang atau tambahan jasa yang sengaja diberikan pada para karyawan supaya dalam diri mereka tumbuh motivasi kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jadi, insentif sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap dari sistem upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Khotimah, 2015:3)<sup>6</sup>.

#### *Pengertian Promosi Jabatan*

<sup>3</sup> Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama

<sup>4</sup> Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

<sup>5</sup> Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

<sup>6</sup> Khotimah, K. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25 No. 1

Promosi adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugasbaru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama (Tajuddin, 2013)<sup>7</sup>. promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya (Khotimah, 2015:3)<sup>8</sup>

Menurut Ardana (2014:105)<sup>9</sup> promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya (Tajuddin, 2013)<sup>10</sup>. Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan. Karena dengan promosi jabatan, karyawan memperoleh hal-hal yang diinginkan.

### *Pengertian Motivasi*

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Dorongan seorang karyawan untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan (Ristati, 2013:61)<sup>11</sup>

Menurut Hasibuan (2014:143)<sup>12</sup>. "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut Munandar (2014:323)<sup>13</sup>, motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Seseorang yang termotivasi untuk bekerja akan terus ingin belajar mengetahui hal-hal baru untuk meningkatkan performa kerjanya. Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### *Metode*

<sup>7</sup> Tajuddin, Sukma Juwati. (2013). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Tangkep*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin

<sup>8</sup> Khotimah, K. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25 No. 1

<sup>9</sup> Ardana, K. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

<sup>10</sup> Tajuddin, Sukma Juwati. (2013). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Tangkep*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin

<sup>11</sup> Ristati (2013) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*

<sup>12</sup> Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

<sup>13</sup> Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press)

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teoritis, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti yang empiris mengenai Insentif, Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata. Objek penelitian mengenai Kinerja Karyawan, Insentif dan Promosi Jabatan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata.

#### *Jenis Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan survey penjelasan (*Explanatory Survey Method*). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan telaah statistika yang cocok untuk sebab akibat yaitu dengan menggunakan medel struktural. Model ini akan mengungkapkan besarnya pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat.

#### *Horison Waktu*

Horison waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi.

#### *Unit Analisis*

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termasuk dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis.

#### *Populasi dan Sampel Penelitian*

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi, yang diambil dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi. Sampel yang diambil adalah metode sensus atau *sampling* jenuh. *Sampling* Jenuh (Sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 40 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 40 orang maka dalam penelitian ini seluruh populasi karyawan yang bekerja di PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata akan dijadikan sampel yaitu sebesar 40 orang.

#### *Sumber dan Teknik Pengumpulan Data*

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2014:139)<sup>14</sup> data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data diperoleh secara langsung melalui hasil wawancara dan hasil pengisian kuesioner karyawan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh berupa informasi dari situs internet, buku-buku, jurnal penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Sebagai mana telah dioperasionalisasikan, data yang diperlukan untuk menguji hipotesis yang diajukan seluruhnya berupa data primer yang diperoleh dari responden. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan teknik Promosi Jabatan tidak langsung, maupun dengan Promosi Jabatan secara langsung. Dengan instrument utama penelitian berupa kuesioner dan instrument pendukung berupa studi dokumentasi, wawancara. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu seperangkat

<sup>14</sup> Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

daftar pernyataan / pertanyaan dengan kemungkinan jawaban yang telah disediakan, responden hanya memilih salah satu dari lima alternatif jawaban

#### *Definisi dan Operasionalisasi Variabel*

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan dengan objek yang lain.

#### *Teknik Analisis Data*

Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda). Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y<sub>1</sub> = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
b<sub>1</sub>. .b<sub>2</sub> = Koefisien Variabel  
X<sub>1</sub> = Insentif  
X<sub>2</sub> = Promosi Jabatan  
X<sub>3</sub> = Motivasi  
e = Error Term

#### *Uji Validitas*

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai – r (*table product moment*). menurut Sugiyono (2014:267)<sup>15</sup> “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

#### *Uji Reliabilitas*

Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2014:172)<sup>16</sup> adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

#### *Uji t*

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Insentif dan Promosi Jabatan dan Motivasi secara individual terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata. Dengan kriteria pengujian : Jika t hitung > t tabel, maka menerima H<sub>a</sub> dan menolak H<sub>0</sub> pada tingkat signifikan 5%.

<sup>15</sup> Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

<sup>16</sup> Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

$t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  pada tingkat signifikan 5%.

$H_{a1}$  : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata

$H_{01}$  : Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata

$H_{a2}$  : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata

$H_{02}$  : Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata

$H_{a3}$  : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata

$H_{03}$  : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata.

### *Uji F*

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas ( $X_1 X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$

$H_{a4}$  : Insentif, Promosi Jabatan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata

$H_{04}$  : Insentif, Promosi Jabatan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata

### *Hasil dan Pembahasan*

PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata beralamat di Jl. Raya Banda Aceh Km 35, Cot Mesjid, Lueng Bata, Cot Mesjid, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23123. Industri otomotif ialah merancang, mengembangkan, memproduksi, memasarkan, dan menjual kendaraan bermotor dunia. Pada tahun 2007, lebih dari 73 juta kendaraan bermotor, termasuk mobil dan kendaraan komersial diproduksi ke seluruh dunia. Pada tahun 2007, sejumlah 71,9 juta mobil baru dijual ke seluruh dunia: 22,9 juta ke Eropa, 21,4 juta di Asia-Pasifik, 19,4 juta ke Amerika Serikat dan Kanada, 4,4 juta di Amerika Latin, 2,4 di Timur Tengah dan 1,4 juta di Afrika. Pasaran di Amerika Utara dan Nihon menjadi stagnan, sementara di Amerika Selatan dan Asia berkembang pesat.

### *Uji Validitas*

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel I**  
**Hasil Uji Validitas**

No pertanyaan		Variabel Y	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=40)	Ket
1	A1		0,757	0,312	Valid
2	A2		0,771	0,312	Valid
3	A3		0,537	0,312	Valid
4	A4		0,477	0,312	Valid
5	A5		0,494	0,312	Valid
6	B1	X1	0,771	0,312	Valid

7	B2		0,537	0,312	Valid
8	B3		0,341	0,312	Valid
9	B4		0,392	0,312	Valid
10	B5		0,368	0,312	Valid
11	B6		0,317	0,312	Valid
12	C1	X2	0,654	0,312	Valid
13	C2		0,736	0,312	Valid
14	C3		0,517	0,312	Valid
15	C4		0,509	0,312	Valid
16	C5		0,434	0,312	Valid
17	D1	X3	0,636	0,312	Valid
18	D2		0,585	0,312	Valid
19	D3		0,552	0,312	Valid
20	D4		0,363	0,312	Valid
21	D6		0,385	0,312	Valid

Sumber: Data diolah

Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,312, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

#### *Uji Reliabilitas Instrumen*

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)**

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,818	Handal
2.	Insentif (X <sub>1</sub> )	6	0,702	Handal
3.	Promosi Jabatan(X <sub>2</sub> )	5	0,786	Handal
4.	Motivasi (X <sub>3</sub> )	5	0,739	Handal

Sumber : data diolah

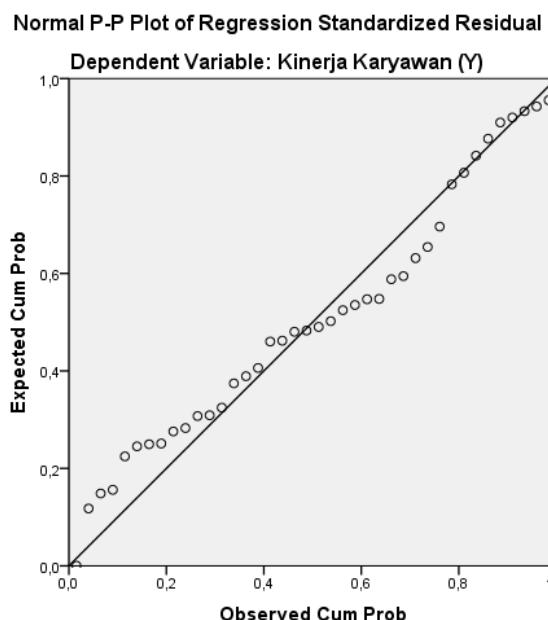
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpha reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Motivasi, Insentif , Promosi Jabatan dan Motivasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

#### *Pengujian Asumsi Klasik*

##### *Uji Normalitas*

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data disepat garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Penelitian

##### *Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Insentif	0,100	10,010	Non Multikolinieritas
Promosi Jabatan	0,143	6,978	Non Multikolinieritas
Motivasi	0,357	2,803	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian

Dari Tabel 3 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Insentif ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

**Tabel 4**  
**Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan**

Nama variabel	B	Std Error	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.
Konstanta	0,282	0,704	0,401	2,028	0,691
Insentif ( $X_1$ )	-0,666	0,548	-1,216	2,028	0,232
Promosi Jabatan( $X_2$ )	0,915	0,381	2,402	2,028	0,022
Motivasi ( $X_3$ )	0,699	0,267	2,619	2,028	0,013

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,282 - 0,666X_1 + 0,915X_2 + 0,699X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi ( $\beta$  )

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,282 artinya bila mana Insentif ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ), dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata, adalah sebesar 0,282 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi Insentif ( $X_1$ ) sebesar -0,666. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Insentif akan menurunkan Kinerja Karyawan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata sebesar -66,6% dengan asumsi variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) dianggap konstan.
- Koefisien regresi Promosi Jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0,915. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Promosi Jabatan secara relatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata sebesar 91,5% dengan asumsi variabel Insentif ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) dianggap konstan
- Koefisien regresi Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,699. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Motivasi secara relatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata. Sebesar 69,9% dengan asumsi variabel Insentif ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara veriabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini.

## **Simpulan dan Saran**

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata.
2. Promosi Jabatan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata.
3. Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata.
4. Insentif, Promosi Jabatan dan Motivasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata.

### *Saran*

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke PT. Bintang Perkasa Indah Motor di Lueng Bata sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik
2. Diharapkan dapat melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang adil dan sesuai dengan prestasi yang karyawan dapatkan
3. Dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang mendapatkan prestasi kerja dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja sama dan meningkatkan kemauan karyawan dalam berorganisasi

## **Referensi**

- Anggriawan, K. H. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 28 No. 1
- Anyim dan Chidi. (2014). "Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration. Volume 3 No. 1 Januari 2012.Nigeria : University of Lagos.
- Ardana, K. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dillah, F. F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai” Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Khotimah, K. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.Vol. 25 No. 1
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Margaret, Silvia (2015) *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) Di Kabupaten Sleman*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).

- Mutiara, S. (2017). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. *Artikel Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung*
- Permansiari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharja Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negri Semarang*.
- Ristati (2013) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, M.A. (2014). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Tajuddin, Sukma Juwati. (2013). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Tangkep*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
- Umam, M. K. (2015). *Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Umar, Husein. (2013) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia